

**A FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐK HELYZETE A MUNKA
VILÁGÁBAN**
**THE SITUATION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE
WORLD OF LABOUR LAW**

László Vivien
Hallgató
Miskolci Egyetem

BEVEZETÉS

A fogyatékosügy egy komplex, összetett, kimeríthetetlen kutatási terület. Mindennapi aktualitását igazolja, hogy a fogyatékoság kérdése egyidős magával az emberrel. Érdekes azonban, hogy még mindig gyerekcipőben jár az a törekvés, hogy a mi életünkkel egyenértékű életet éljenek. A társadalom egyik leghátrányosabb helyzetében lévő csoportjai közé tartoznak. Az Európai Bizottság adatai szerint a szociális kiadások harmadik legnagyobb kategóriája a fogyatékosokkal élők munkanélküli segélyezése. [1] Magyarországon a lakosság 10%-a él együtt valamilyen fogyatékosaggal. Úgy gondolom, hogy a társadalomba való teljes integrációjukhoz vezető út a munkán keresztül vezet, hiszen a munkaerőpiacon való részvétel lehetővé teszi, hogy az emberek gondoskodjanak saját megélhetésükről és teljesebb életet éljenek. A munka lehetővé teszi, hogy az ember megőrizze méltóságát és nagyobb függetlenségre tegyen szert. [2]

INTEGRÁCIÓJUK ELŐSÉGETÍTÉSE

Segítő/támogató szervezetek

A fogyatékosokkal élők társadalmi életbe való befogadásánál, illetve a mindennapi életvételüknél az egyik legnagyobb szerepet játszó tényező, a különböző segítő/támogató szervezetek. A fogyatékosokkal élő személyek is tudnak értékteremtő munkát folytatni. Azonban, hogy ez megvalósuljon sokszor tárgyi feltételekre szakmai segítségnyújtásra, támogatásra van szükségük. Ezeket biztosítják a közalapítványok, hiszen céljuk az, hogy az általuk képviselt ügyet, minél szélesebb társadalmi körbe tudja eljuttatni. Az ügy érvényesítését a szakmai programjainak keretében próbálja meg elérni. Szeretnék kiemelni, egy a városunkban működő közalapítványt: a Szimbiózis Alapítványt. Törekvéseik tereket nyitnak meg a fogyatékosokkal élő személyek számára. Az alapítvány tagjai biztosítják a szükséges tárgyi feltételeket és szakmai segítséget nyújtanak a megfelelő felkészüléshez, immáron 16 éve. [3] Magyarországon léteznek már olyan munkahelyek ahol foglalkoztatnak fogyatékosokkal élő és/vagy megváltozott munkaképességű személyeket, azonban Miskolcon egy olyan esemény történt a fogyatékos emberek világnapján, tehát 2014. december 3-án amely túl mutat ezen. [4] Megnyitották a belvárosban a Batty-Téka Több mint Étterem elnevezésű közösségi színteret. A megnyitással 15 új munkahelyet hoztak létre

fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek számára. A foglalkoztatottak közül többen értelmileg akadályozottak és autizmussal élők, akik a háttér munka és a kiszolgálórész között dolgoznak annak érdekében, hogy mindenki közvetlenül kapcsolatba kerülhessen a vendégekkel. [5]

Civilszervezetek

Illetve kiemelkedő jelentőséggel bírnak azok a civilszervezetek, amelyeket a fogyatékossgal élők hívnak életre. Pár évtizeddel még megnehezítette helyzetüket az, hogy nem képviselhették önmagukat, mára már ez teljesen megváltozott. Az Európai Unió mind az új, mind a régi tagállamaiban számos civilszervezetet hoznak létre. Ezek a viszonylag új szervezetek egymás mellett működnek a hosszabb ideje működő, jelentős múltra visszatekintő szervezetekkel, hiszen már van olyan, amely a XIX. századtól állja meg a helyét mindennapjainkban. Valójában ez is közrejátszott az új érdekképviseletnek kialakításában, hiszen ezeknek a szervezeteknek az útján érvényesítik a fogyatékossgal élők egyenlő jogait. Ennek következményeképp ezen szervezetek napról-napra egyre erősebbé válnak. [6]

Országos Fogyatékossgügyi Programról szóló határozat

Fontos megemlíteni, a hatályos, új Országos Fogyatékossgügyi Programról szóló határozatot, ami a 2015-2025-ös időszakra határozza meg a fogyatékossgügyi szakpolitika legfőbb irányait. Alapvető célja a programnak a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek minél nagyobb arányú elhelyezkedésének segítése a nyílt munkaerő-piacon. Ehhez szükséges a foglalkoztatók és a célszemélyek közötti kapcsolat megteremtése, mindkét fél felkészítése, továbbá ösztönzése. [7]

Kvóta rendszer

Foglalkoztatást elősegítő lépés továbbá a kvóta-szabályozási rendszer, mely azt jelenti, hogy minden munkáltató, akinek az általa foglalkoztatottak létszáma meghaladja a 25 főt, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5%-át, rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles. A rehabilitációs hozzájárulás mértéke 964 500 Ft/fő/év. [8] Jelenleg Magyarországon 65000 megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatása helyett fizetik be a munkáltatók.

Adókedvezmények

Vannak továbbá adókedvezmények is, ilyen például az a lehetőség amely a munkaadót illeti meg az olyan adófizetési kötelezettséget eredményező munkaviszonyra, amiben a munkavállaló érvényes Rehabilitációs kártyával rendelkezik, mértéke az adó alapjának megállapításánál figyelembe vett, a munkavállalót terhelő közterhekkel és más levonásokkal csökkentett munkabér, de legfeljebb a minimálbér kétszeresének 27 százaléka. [9]

TÁMOP-1.1.1.-12/1 projekt

A Megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítéséről szóló TÁMOP-1.1.1.-12/1 projektről. A projektet a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal, az Emberi Erőforrások Minisztériuma, valamint a kormányhivatalok rehabilitációs szakigazgatási szervei együttműködve valósították meg.

A pályázat alanyi köre a megváltozott munkaképességű személyek közül a C1 és a B1 kategóriás személyek, náluk az egészségromlás a legcsekélyebb mértékben áll fenn. A pályázat során támogatási eszköz volt a bér és járulék, a munkába járás, a képzési költségek, a képzési alkalmassági vizsgálatok, az ebből fakadó utazás 100%-os támogatása. Továbbá a munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtása és az ehhez kapcsolódó utazás 100%-os megtérítése. Fontos kiemelni azt, hogy a munkáltatóknak nem tette kötelezővé a továbbfoglalkoztatást. A projekt meglehetősen sikeresnek bizonyult, hiszen több mint 12.000 megváltozott munkaképességű személyt vontak be és körülbelül 2000 főt a munkáltatók tovább foglalkoztatnak. Úgy gondolom az Európai Unió ezzel, és az ehhez hasonló pályázatainak megvalósításával jó úton halad afelé, hogy megvalósítsa a fogyatékossgal élő és a megváltozott munkaképességű személyek integrációját.

EFOP 1.1.1-15. projekt

Itt szeretném kiemelni egy új projektnek a lehetőségét, ami az EFOP 1.1.1-15. projekt. A pályázat a megváltozott munkaképességű emberek nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedését hivatott segíteni, a rendelkezésre álló munkahelyeket növelni, a munkáltatókat és a munkavállalókat felkészíteni, emellett a társadalom érzékenyítése is része a programnak. A megváltozott munkaképességű személyek össze kategóriája a projekt személyi hatálya alá tartoznak, továbbá itt már lehetőség lesz pályakezdő személyek bevonására is.

HAZAI SZABÁLYOZÁS

Alaptörvény

Hazai szabályozásuk tükrében a magyar jogrendszerben a hierarchia legtetjén álló törvényre, az Alaptörvényre illetve a foglalkoztatás területére irányadó jogszabályok közül a legkiemelkedőbbre, a Munka törvénykönyvére fektetem a hangsúlyt. Az új Alaptörvény felismerte azt a fajta problémát, hogy a fogyatékossgal élő emberek akadályozva vannak alapvető jogiak érvényesítésében, illetve korlátozva vannak a másokkal egyenlő mértékű társadalmi részvétel megvalósításában. Ennek felismerésének következményeként, közvetlenül, a fogyatékossgal élő személyekre vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz: [10]

- Deklarálja a fogyatékossgal szerinti különbségtétel tilalmát.
- Garantálja az alapvető jogokat mindenkinek.

- Állami célként jelenik meg a fogyatékossgal élők és a jelnyelv védelme.
- Szociális biztonság nyújtására való törekvés.

Azonban az Alaptörvény tekintélyére hivatkozva úgy gondolom elősegítené a fogyatékossgal élők helyzetét az, ha meghatározásra kerülne alanyi körük, illetve beillesztésre kerülne az Alaptörvénybe. Továbbá egy olyan rendelkezés beiktatása jelenthetne még előrelépést, amely konkrétan segítené elő a foglalkoztatásukat. Ezeket a javaslatokat azzal tudnám megindokolni, hogy az Alaptörvény tartalmazza az alapvető jogokat és kötelezettségeket az állampolgárok számára. Ez a legmagasabb szintű jogforrás, minden más jogszabály ebből vezethető le és erre vezethető vissza.

Munka törvénykönyve

A Munka törvénykönyvében szerepelő rendelkezések:

- Ma már nem kelléki feltétel a munkavállaló cselekvőképessége a munkavégzéshez.
- Az ésszerű alkalmazkodás követelményének előírása.
- Felmondás korlátozása a megváltozott munkaképességű személyek tekintetében.
- Pótszabadságok biztosítása.

A törvény egyébként differenciál a célcsoporton belül, mert a felmondás korlátozását csak a megváltozott munkaképességű személyek tekintetében teszi lehetővé. Az ésszerű alkalmazkodás követelményét, pedig csak a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatása esetén írja elő. [11] Úgy gondolom, hogy ezt a fajta differenciálódást meg kellene szüntetni a törvényben az alanyi kör teljes körű védelmének érdekében. Az ésszerű alkalmazkodás kötelezettségét hazánkban a Munka törvénykönyve, valamint a Közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény is tartalmazza, azonban mindkettőből hiányzik a fogalom meghatározása, úgy gondolom a definiálásra szükség lenne mindkét jogszabályba. Továbbá, nagyobb előre haladást vélhetnénk felfedezni, ha a törvény több kötelezettséget írna elő a munkáltatókkal szemben. A foglalkoztatás területére irányadó jogszabályok közül a legnagyobb tekintéllyel, a Munka törvénykönyve rendelkezik, ezért gondolom úgy, hogy ebben kellene szerepelnie a fogyatékossgal élöket érintő rendelkezéseknek is.

GYAKORLATI TAPASZTALATOK

Interjú a Putnoki Foglalkoztató Rehabilitációs Intézmény és Fogyatékosok Otthonának vezetőségével

A kutatás során a Putnoki Foglalkoztató Rehabilitációs Intézmény és Fogyatékosok Otthonának vezetőségével készíthettem egy interjút, az ott lakók foglalkoztatásáról. 202 fő tartózkodik jelenleg az otthonban, 18-86 éves korig találhatunk ott lakókat, a

bent lakás feltétele munkának. 135 főt foglalkoztatnak védett munkahelyen, intézeti keretek között, és 1 fő dolgozik a város gondnokságnak, közmunka programban, a további 66 fő pedig elérte nyugdíjkorhatárt. A szociális foglalkoztatásuk alatt beszélhetünk fejlesztő felkészítő és munka rehabilitációs foglalkoztatásról. Az interjú elkészítésekor kiemelésre került, hogy Putnok körzetében rendkívül magas a munkanélküliség, így még kevesebb esélyük nyílik az otthonban lakóknak a munkavállalásra, hiszen egy másik városba való bejárást nem tudnak számukra finanszírozni. De még ha térítésre is kerülne az utazási költségük, akkor se valósulhatna meg egy másik városba való átjárás, mert szükséges lenne egy olyan támogató, aki közreműködne a biztonságos utazásuk érdekében.

Az itt lakó személyek, mivel értelmi fogyatékosok, gondnokság alatt vannak. Ennek következményeként a munkáltatók még inkább elzárkóznak a foglalkoztatásuk lehetőségétől. Speciális munkahelyek, rájuk szabott feltételekkel nincsenek a vonzáskörzetben, pedig nekik ez lenne a legmegfelelőbb, hiszen ők a versenyszférában nem tudnának megfelelő részvételt nyújtani.

Arra a kérdésre, hogy mi a foglalkoztatásuknak a legfőbb akadálya azt a választ kaptam, hogy egyáltalán nincs megkeresés a munkáltatói oldalról. A társadalom nincs még felkészülve a fogyatékosokkal élők társadalmi integrációjára. Az otthonban próbálják őket felkészíteni arra, hogy önállóan boldoguljanak az élet minden területén, de sajnos az tapasztalható, hogy erre nem nyílik lehetőség a társadalom zárkózottsága miatt.

Kérdőív kitöltése munkáltatókkal

Még a kérdőívvel szerzett tapasztalataimról szeretnék beszélni, hiszen a fogyatékosokkal élő és a megváltozott munkaképességű aktív korú állampolgárok munkavállalási, foglalkoztatási jellemzőit vizsgáltam kérdőíves felméréssel, számos munkáltató meglátása szempontjából.

A kérdőívet több, mint 20 munkáltatóhoz sikerült eljuttatnom a kutatás során. Meglepődve tapasztaltam, hogy csupán csak 15%-uk foglalkoztat fogyatékosokkal élő és/vagy megváltozott munkaképességű személyt. Volt olyan hatalmi pozícióban álló, aki azzal indokolta nemleges válaszát, hogy a foglalkoztatóknál az egyéni, nem pedig a társadalmi érdek a meghatározó, s hozzátette, hogy mindkét oldalról nézve túlzottan korlátozottak a lehetőségek. Volt, aki arra hivatkozott, hogy nincs idő felügyelni a pontos, precíz munkát, de volt, aki csak a távolságtartásra apellált. Arra a kérdésre azonban, hogy foglalkoztatnának-e, megadnák-e a lehetőséget az ilyen személyeknek a foglalkoztatásukra, 85%-uk válaszolt igennel. Véleményem szerint ahhoz, hogy sikerüljön az előrelépés, hogy az Európai Unió 2020-ra kitűzött célja - mely a 20–64 évesek foglalkoztatási rátájának legalább 75%-ra növelése [12] – szükséges lenne ezen személyi kör definíciójának alapvető tisztázása. Sok ember nem is gondolná, mennyi lehetőségük lenne a nyílt a munkaerő-piacon való elhelyezkedésre is, hiszen egy mozgáskorlátozott személy kimeríti a fogyatékosokkal élő személy fogalmát, azonban egy pénztárosi munkakörben remekül meg tudná állni a helyét.

BEFEJEZÉS

Véleményem szerint, mikor valaki meghallja a fogyatékossgal élő vagy a megváltozott munkaképességű jellemzőt, rögtön az értelmi fogyatékosok kategóriájára fókuszál. A hétköznapi életben ők valóban még nehezebben állják meg a helyüket, azonban rengeteg variációja létezik a fogyatékossgnak abból adódóan, hogy okozhatja valamilyen súlyos betegség, velünk született okok, vagy baleset eredménye is lehet.

A kutatásom során rengeteg olyan lehetőséggel ismerkedtem meg, amely véleményem szerint vonzóvá teheti egy munkáltató számára a fogyatékossgal élők vagy a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását. Alapjába véve társadalmi felelősség is, egy nemes feladat segíteni az integrációjukat, a befogadásukat. Egyre több kitűnő, a jogviszony mindkét alanyának kedvező gyakorlat válik ismertté, azonban még a munkavállalóknak és a munkáltatóknak is van hová fejlődniük.

A kutatásom során megfogalmazódtak bennem javaslatok, ilyen:

- A hazai szabályozásban egységes fogalom meghatározása.
- Munkáltatókban élő sztereotípiák lebontása.
- Munkavégzés idejére támogató biztosítása.
- Létező kedvezmények, lehetőségek szélesebb körben való megismerhetősége.
- Megváltozott munkaképességűek esetében egy olyan lehetőség, amellyel szert tehetnének új végzettség megszerzésére.

Bár az állam próbálja előmozdítani foglalkoztatásukat, még rengeteget kell ahhoz csiszolódnia a gyakorlatnak is, hogy ez tökéletessé váljon.

Irodalomjegyzék

- [1] Bruckner László, Speciális szakiskolákban végzett fiatalok utógondozása, Fogyatékos Gyermek, Tanulók Felzárkóztatásáért Országos, Budapest, 2007., p. 4.o..
- [2] Eötvös Loránd Tudományegyetem, Fogyatékossg-politikai szakismeretek Szöveggyűjtemény, Budapest, 2009., p. 34.
- [3] „SZIMBIÓZIS ALAPÍTVÁNY,” [Online]. Available: <http://szimbiozis.net/alapitvanyrol>. [Hozzáférés dátuma: 16 november 2015].

- [4] „CSENDES-ERDEI EMESE- Magyar Narancs 2015/4. (01. 22.),” [Online]. Available: <http://magyarnarancs.hu/kismagyarorszag/van-aki-mosogat-van-aki-torolget-93435>. [Hozzáférés dátuma: 16 november 2015].
- [5] „SZIMBIÓZIS ALAPÍTVÁNY,” [Online]. Available: <http://batyuteka.hu/hitvallasunk>. [Hozzáférés dátuma: 16 november 2015].
- [6] Litavec Anna, „Közvetítés” Fogytékosságügy és média Magyarországon,” in *Európai uniós kitekintés*, Kecskemét, Pixelgraf – Print 2000 Nyomda, 2004., pp. 79-95.
- [7] Magyar Országgyűlés, Az Országos Fogytékosságügyi Programról (2015-2025.) szóló 15/2015 (IV.7.) határozata.
- [8] 2011. évi CXCI. törvény 23§ (1) bek. és (5) bek.
- [9] 2004. évi CXXIII. törvény 16/B §. (1) bek.
- [10] Hadi Nikolett, „Az Alaptörvény fogytékossággal élő személyeket érintő rendelkezéseinek értelmezése,” *Jogtudományi Közlöny*, pp. 209-216, 2012..
- [11] Jakab Nóra - Prugberger Tamás, A foglalkoztatás elősegítés és igazgatás joga, Miskolc: Bíbor Kiadó, 2013.
- [12] EURÓPAI UNIÓ, Európa 2020: az Európai Unió növekedési és foglalkoztatási stratégiája.